

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI PADA KARYAWAN PT. ASTA ANUGERAH

Hesty Prima Rini

Progdi Manajemen FE-UPNV Jatim

ABSTRACT

Persaingan antar perusahaan semakin kompetitif memaksa perusahaan untuk berusaha tetap bertahan, tumbuh dan maju. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor utama yang berperan terhadap keberhasilan organisasi, yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawan, maka sudah sepantasnya apabila perusahaan memberikan dorongan yang bisa menumbuhkan dan mempengaruhi motivasi pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Asta Anugerah; pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asta Anugerah; dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asta Anugerah.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multivariate dengan Structural Equation Modeling (SEM). Variabel Dalam penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu kompensasi, variabel bebas/terikat yaitu motivasi, dan variabel terikat yaitu kinerja. Pengukuran variabel menggunakan teknik sematik differensial dengan skala 7. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik acak sederhana (simple random sampling), dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang, dengan batasan pengambilan sampel pada level staf.

Dari pengujian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut, (1) kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan PT. Asta Anugerah, dimana semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan motivasi kerja; (2) kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Asta Anugerah, dimana semakin meningkat kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja; (3) Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Asta Anugerah, dimana semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Asta Anugerah.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan semakin kompetitif memaksa perusahaan untuk berusaha tetap bertahan, tumbuh dan maju. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan factor utama yang berperan terhadap keberhasilan organisasi, yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawan, maka sudah sepantasnya apabila perusahaan memberikan dorongan yang bisa menumbuhkan dan mempengaruhi motivasi pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.. Perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang perdagangan, industri dan jasa memiliki tujuan akhir yang sama yaitu memperoleh laba yang sebesar – besarnya, dimana besar kecilnya laba yang diperoleh pada umumnya telah menjadi tolak ukur keberhasilan manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaannya. Sedangkan perusahaan yang bergerak di bidang jasa berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik untuk para pelanggannya dengan tujuan untuk memperoleh jumlah pelanggan yang loyal dalam jumlah banyak sehingga perusahaan mampu menghasilkan laba yang besar

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta untuk meningkatkan pendapatan, maka perusahaan harus memiliki cara atau metode yang baru dalam rangka mempertahankan dan menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan (skill), tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, et al. (1999), Schermerhorn, et al. (1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995), pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan.

Menurut Reksohadiprodjo dan handoko (1990: 256) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai satu tujuan. Pemberian motivasi kepada karyawan akan menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka dapat diharapkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja pada akhirnya akan meningkatkan laba yang dihasilkan, dengan adanya motivasi tersebut, diharapkan tercapai sesuatu kesamaan tujuan antara karyawan dan perusahaan. Pembahasan dalam tulisan ini akan difokuskan pada imbalan ekstrinsi / disebut sebagai kompensasi dan diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini bukan berarti imbalan intrinsik tidak penting. Memang bagi sebagian besar karyawan, terutama yang dalam struktur organisasi perusahaan berada pada tingkat paling rendah, misalnya buruh, kebutuhan fisiologis dirasakan sebagai kebutuhan yang utama. Hal inilah yang menyebabkan imbalan ekstrinsik menjadi lebih mendominasi dan dirasa lebih penting dibandingkan imbalan intrinsik. Menurut Hersey dan Blanchard (1995), bagi kelompok karyawan yang telah memiliki jaminan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, maka imbalan intrinsik guna meningkatkan harga dirinya menjadi motivasi utama dalam bekerja.

Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi

Flippo (1984:3) mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal : (1) untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi, (2) untuk memotivasi mereka mencapai prestasi kerja yang unggul, dan (3) untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Variabel motivasi yang merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dorongan dari diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya,

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Hubungan antara kompensasi untuk memaksimalkan kinerja disampaikan oleh Mc Coy, Thomas (1993) yang menyatakan : " Developing a compensation sistem that will prove both motivational and result oriented requires consideration of the following formula for tapping human: behavioral psychology+incentive compensation = performance improvement". Pengembangan akan sebuah sistem kompensasi akan mampu memperbaiki dua hal sekaligus, yaitu motivasi dan kinerja. Perbaikan kinerja merupakan formula oleh psikologis dan kompensasi.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Hubungan motivasi dengan kinerja, menurut pendapat Kossen (1991:192), "Expectancy theory suggest that people behave in a certain way because they expect results from that behavior". Artinya adalah karyawan berperilaku dengan cara tertentu karena karyawan mengharapkan hasil tertentu dari perilakunya. Dengan adanya harapan, maka karyawan akan termotivasi untuk menggunakan kemampuan dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh badan usaha, sedangkan Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

PT. Asta Anugerah merupakan sebuah badan usaha jasa yang bergerak dibidang agency yang menyediakan Sales Promotion Girl (SPG) untuk mengisi berbagai acara dan event atau kegiatan yang diadakan oleh perusahaan – perusahaan penyewa jasa dari PT. Asta Anugerah. Beberapa saat terakhir perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui penurunan penjualan. Fenomena yang terjadi pada PT. Asta Anugerah yaitu terjadi ketidakstabilan tingkat penjualan, selain itu karyawan masih belum bisa memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta permasalahan penurunan motivasi karyawan yang dapat dilihat pada tingginya tingkat absensi karyawan, yang dikarenakan rendahnya tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dari uraian dan fenomena yang terjadi tersebut, maka peneliti secara umum ingin mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asta Anugerah?

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Asta Anugerah dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asta Anugerah.

Populasi penelitian adalah seluruh Karyawan di PT. Asta Anugerah sebanyak 120 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana (simple random sampling), dengan batasan pengambilan sampel pada level staf. Dari perhitungan diperoleh sampel sebanyak 80 orang

Alat ukur penelitian ini disusun dalam bentuk kuisioner. Variabel ini diukur dengan data yang berskala interval. sedangkan tekuik pengukurannya menggunakan *semantik diferensial* yang mempunyai skala 7 poin.

Alat ukur variabel kompensasi menurut Simamora (2004:445): (1) Gaji atau Upah; (2) Insentif ;(3) Tunjangan ;(4) Fasilitas.

Alat ukur variabel motivasi menurut Victor Vroom, dapat diukur melalui: (1) instrumentalitas, (2) Valensi, (3) Harapan.

Sedangkan menurut (Robbins, 2001) Kinerja dapat diukur dengan 3 indikator yaitu: (1) kuantitas kerja, (2) Kualitas Kerja dan (3) ketepatan waktu.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multivariate dengan Structural Equation Modeling (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas masing-masing alat ukur berdasarkan cronbach alpha seluruh variabel dan indikator dinyatakan valid dan reliable. Dengan nilai validitas $\geq 0,5$ dan construct reliability $\geq 0,7$. Sehingga keseluruhan alat ukur dapat dipergunakan dalam penelitian ini tanpa ada yang tereliminasi.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Konstrak	Indikator	Item to Total Correlation	Koefisien Cronbach's Alpha
Kompensasi	X1	0.657	0.802
	X2	0.695	
	X3	0.600	
	X4	0.526	
Kinerja	Y1	0.695	0.838
	Y2	0.736	
	Y3	0.674	
Motivasi	Z1	0.676	0.799
	Z2	0.654	
	Z3	0.605	
		tereliminasi	

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Faktor Motivasi, karena nilai Standard Estimate (0,267) dan nilai probabilitas kausalnya $0,062 \leq 0,10$ (batas signifikasi).

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai standart estimate (0,230) dan nilai Probabilitas kausalnya $0,098 \leq 0,10$ (batas signifikasi).

Faktor Motivasi berpengaruh positif terhadap Faktor Kinerja Karyawan, karena nilai Standart Estimate adalah positif (0,235) dan nilai Probabilitas kausalnya $0,095 \leq 0,10$ (batas signifikasi).

Tabel 2. Uji kausalitas

Regression Weights			Ustd Estimate	Std Estimate	Prob.
Faktor	←	Faktor			
Motivasi (Z)	←	Kompensasi (X)	0.207	0.267	0.062
Kinerja (Y)	←	Kompensasi (X)	0.236	0.230	0.098
Kinerja (Y)	←	Motivasi (Z)	0.310	0.235	0.095
Batas Signifikansi					≤ 0.10

Sumber: Data diolah

Pembahasan

Dari hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh Positif Signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka motivasi karyawan PT. Asta Anugerah juga akan meningkat. Sebagai contoh jika PT. Asta Anugerah akan memberikan imbalan atau uang tambahan kepada karyawan bagian penjualan dengan tujuan agar hasil penjualan yang dilakukan meningkat, maka secara tidak langsung motivasi karyawan bagian penjualan tersebut akan meningkat sehingga karyawan akan berusaha dan bekerja sebaik-baiknya agar bisa mencapai target penjualan dengan tujuan bisa mendapatkan kompensasi yang janjikan oleh perusahaan.

Sesuai dengan teori Flippo (1984:3) yang mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal : (1) untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi, (2) untuk memotivasi mereka mencapai prestasi kerja yang unggul, dan (3) untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Dari hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh Positif Signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Asta Anugerah juga akan meningkat. Dimana pada PT. Asta Anugerah, Sebagai contoh jika PT. Asta Anugerah akan memberikan uang tambahan kepada karyawan bagian penjualan dengan tujuan agar hasil penjualan yang dilakukan meningkat, maka secara tidak langsung kinerja karyawan bagian penjualan tersebut akan meningkat sehingga karyawan akan berusaha dan bekerja sebaik-baiknya sehingga bisa mencapai target penjualan dengan tujuan bisa mendapatkan kompensasi yang janjikan oleh perusahaan.

Sesuai dengan teori Mc Coy, Thomas (1993) yang menyatakan : “Developing a compensation sistem that will prove both motivational and result oriented requires consideration of the following formula for tapping human: behavioral psychology + incentive compensation = performance improvement”. Pengembangan akan sebuah sistem kompensasi akan mampu memperbaiki dua hal sekaligus, yaitu motivasi dan kinerja. Perbaikan kinerja merupakan formula oleh psikologis dan kompensasi.

Dari hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh Positif Signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dapat diartikan bahwa jika seorang karyawan memiliki tiga faktor yaitu faktor keyakinan yaitu bahwa seorang karyawan yakin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, faktor keinginan yaitu bahwa seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, serta harapan yaitu bahwa seorang karyawan memiliki harapan untuk menerima kompensasi yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Hal ini sesuai dengan teori Kossen (1991:192), "Expectancy theory suggest that people behave in a certain way because they expect results from that behavior". Artinya adalah karyawan berperilaku dengan cara tertentu karena karyawan mengharapkan hasil tertentu dari perilakunya. Dengan adanya harapan, maka karyawan akan termotivasi untuk menggunakan kemampuan dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh badan usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap motivasi. Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan yang berupa (gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas) akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. Asta Anugerah semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan motivasi karyawan.
2. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang di berikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjadi peningkat kinerja karyawan.
3. Motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan sebaliknya apabila motivasi rendah maka kinerja karyawan akan cenderung menurun.

Saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya memperhatikan beberapa faktor dalam menentukan kompensasi, diantaranya : Gaji atau Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.
2. Pihak perusahaan perlu memperhatikan prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing koordinator bidang dengan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai seperti : kenaikan gaji, promosi, tunjangan dan bonus, sehingga kinerja serta prestasi dari karyawan akan semakin meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

- Dessler, G., 1997, *Management Personalia* (terjemahan), Penerbit : Prenhallindo, Jakarta.
- Ferdinand, A., 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit BP UNDIP, Semarang
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia* (Edisi 6). Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Donnely, Ivancevich, 1996, *Manajemen*, jilid I, Edisi ke-9, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Andi Offset, Jakarta.
- Hair, J.F. et. Al, 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey
- Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M., 1993. *Human Resources Management*, Allyn & Bacon